



Tecnológico Nacional de México

Campus Tierra Blanca

Ingeniería en Administración

Tesis

*Influencia del liderazgo en la motivación de los
trabajadores de una cadena comercial*

Para obtener el grado de Ingeniería en
Administración

Presentan

Gabriela Arano Rosas
Edith Sandria Clara

Asesora

Dra. María de Jesús Valdivia Rivera

Tierra Blanca, Veracruz

Marzo, 2024

Agradecimientos

El esfuerzo y sufrimiento son parte fundamental de la constancia que se tuvo, el dar gracias son todas las personas mantuvieron el motor prendido hasta la recta final. Agradezco a mis padres y hermanos que siempre brindan su apoyo incondicional para poder cumplir cada uno de los objetivos, de igual manera el esmero que ellos han puesto con su esfuerzo y dedicación me han impulsado siempre a perseguir mis metas y nunca abandonarlas, no obstante, cabe mencionar, que también son los que me han brindado el soporte material y económico para no abandonar mi carrera, en segundo lugar, le agradezco a la Dra. María de Jesús Valdivia Rivera por su dedicación y paciencia, sin sus palabras y correcciones no hubiese podido lograr llegar a esta instancia, gracias por su guía y todos sus consejos, finalmente, le agradezco a mis amigos que con su ayuda, consejos, horas compartidas y motivación este trabajo llegó hasta aquí, gracias a todos por su paciencia y motivación que me brindan todos los días.

Edith Sandria Clara

Como testimonio de gratitud, cariño y el apoyo brindado a lo largo de este tiempo, agradezco por la perseverancia puesta y refleja en ella. Agradezco a mis padres personas que por su inmenso apoyo y confianza que en mi han depositado y el repetir tú puedes confiar en ti, se ha podido culminar este trabajo. Asimismo, quiero agradecer a la Dra. María de Jesús Valdivia Rivera por su arduo trabajo, confianza y esmero que en mi deposito se pudo culminar el trabajo, por último, quiero agradecer a mi compañera de trabajo por sus regaños, ayuda, consejos, tiempo compartido y la motivación puesta en él, se puedo llegar hasta esta instancia. Y cada uno de los que no fueron mencionados, ni jamás olvidados, muchas gracias por todo.

Gabriela Arano Rosas

Resumen

Dentro de la organización, el nivel jerárquico es fundamental, sobre todo por el ejercicio del liderazgo por parte de los jefes en el establecimiento, supervisión y medición de los objetivos a los subordinados, lo que se ve influenciado por los diversos estilos de liderazgo. Si ese liderazgo es el adecuado, puede influir en la motivación de los trabajadores; dicho eso, se conoce que la motivación puede contribuir en los sujetos para seguir estando en acción, conseguir los procesos necesarios y llevar a cabo las actividades pertinentes para lograr los objetivos o satisfacer las necesidades requeridas; en caso inverso, la motivación suele causar problemas a la empresa, que pueden llegar a modificar el comportamiento del trabajador hacia el cliente. Derivado de lo anterior, se fija como objetivo el establecer la influencia del liderazgo en la motivación de los trabajadores de una cadena de giro comercial en el municipio de Tierra Blanca, Veracruz; para lo cual, se establece un nivel correlacional descriptivo, al buscar la relación que existe entre ambas variables y conocer su grado de influencia, con un corte cuantitativo, diseño transversal y de campo. Ocupando un muestreo por clúster, constituida por una cadena de giro comercial con 5 sucursales en el municipio de Tierra Blanca, Veracruz; con la aplicación de dos instrumentos con escala de Likert validados para cada variable, permitiendo comprobar la hipótesis de investigación que indica: el liderazgo influye positivamente en la motivación de los trabajadores, al encontrar una correlación positiva fuerte entre ambas variables; este derivado de las respuestas que ofrecieron los subordinados sobre sus jefes directos, al indicar que ejercen un liderazgo con niveles elevados de estimulación intelectual, consideración individualizada, inspiración y carisma; lo que permite mantener un nivel de motivación extrínseca que favorece el cumplimiento de los objetivos organizacionales.

Índice

Introducción	1
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	3
1.1. Identificación del Problema	4
1.2. Descripción del Problema a Investigar	5
1.3. Planteamiento del Problema	7
1.4. Justificación de la Investigación	8
1.5. Delimitación de la Investigación	10
1.6. Hipótesis	11
1.7. Objetivos	12
1.7.1. Objetivos General	12
1.7.2. Objetivos Específicos	12
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	13
2.1. Antecedentes de la Investigación	14
2.2. Bases Teóricas	17
2.2.1 Definición de Liderazgo	17
2.2.2. Definición de Motivación	23
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	33
3.1. Nivel de Investigación	34
3.2. Tipo de Investigación.....	36
3.3. Diseño de Investigación.....	38
3.4. Sistemas de Variables	39
3.4.1 Variable independiente:.....	39
3.4.2 Variable dependiente:.....	39

3.5. Selección de Muestra	42
3.5.1 Población	42
3.5.2 Muestra	42
3.6. Técnica de Recolección de Datos	43
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y CONCLUSIONES GENERALES	44
4.1. Resultados	45
4.2. Análisis y discusión	51
4.3. Conclusiones	53
4.4 Recomendaciones	55
Fuentes de consulta	56
Anexos	65

Introducción

La motivación puede influir en la forma y en la capacidad del liderazgo y el liderazgo puede influir en la motivación de las personas, es por ello, que el objetivo de la siguiente investigación es conocer la relevancia de las 2 variables, que se han destacado en las organizaciones por tener un mejor desempeño y mayor productividad, haciendo énfasis como variable independiente al liderazgo y como variable dependiente a la motivación, en donde la variable independiente menciona que el liderazgo debe ejercer a los líderes que forman parte de la empresa y tengan un grupo de personas a su cargo para cumplir con los objetivos a corto y largo plazo, mientras que la motivación se refiere a los factores internos o externos que determinan las acciones de una persona. Al mismo tiempo, se plantea la siguiente pregunta, ¿Cómo influye el liderazgo en la motivación de los trabajadores de una cadena comercial en el municipio de Tierra Blanca, Veracruz?, de eso se desprende, el nivel de investigación correlacional descriptivo, mediante la aplicación de herramientas como cuestionarios, colocando resultados cuantitativos.

Derivado de lo anterior, dicha investigación consta de cuatro capítulos, en donde el primero habla del problema de investigación, en el cual abarca, la identificación del problema, descripción del problema, planteamiento y justificación del problema, la delimitación e hipótesis y los objetivos tanto como general y específicos.

Mientras que el segundo capítulo habla del marco teórico, por lo que, dentro de este se encuentran los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, que se refieren a las definiciones a desarrollar dentro de dicha investigación a presentar.

Por otro lado, se encuentra el capítulo tres, el cual se refiere al marco metodológico y se integra del nivel de la investigación, tipo de investigación, diseño de investigación, el sistema de las variables y la selección de muestra.

Por último, el capítulo cuatro habla de los resultados y conclusiones generales, en donde nos adentra a los resultados ya concluidos y favorables, al análisis y discusiones, a la conclusión y recomendaciones.

Una vez ya mencionado los cuatro capítulos, para finalizar, se encuentra como última parte las fuentes de consulta utilizadas dentro de dicha investigación en general, al igual que, diversos anexos, como el cuestionario de ambas variables (Liderazgo: Lawshe y Motivación: Likert) y el formato del registro del proyecto de investigación, complementando dicha investigación a realizar.

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Identificación del Problema

En los mandos superiores el ejercer el liderazgo forman parte de la empresa y permite que tengan un grupo de personas a su cargo para cumplir con los objetivos a corto y largo plazo (Editorial Etecé, 2021), es decir, va más allá de solo encargarse de que los trabajadores hagan una labor correcta, ya que este permite a las personas tener la capacidad y la habilidad de tomar las riendas de una situación que se presenta al cumplimiento del objetivo propuesto (Doval, 2014). Así pues, el líder maneja las habilidades directivas que tiene un individuo para estar como autoridad de algún área, esto quiere decir, que ellos influyen en las actitudes y en como promover un equipo de trabajo en donde exista el respeto y el compromiso por cada uno de los integrantes.

Por lo que, al contar con un incorrecto liderazgo surgen problemas en la capacidad de dirigir, en tener iniciativa y presentarse problemas a la hora de que no todos cuenten con esas habilidades, al igual que, perder el poder de la motivación, la realización de gestiones, en la toma de decisiones y en la solución de los conflictos.

De acuerdo a lo anterior, se puede notar que los líderes ausentes hacen que los trabajadores de cada organización pierdan su camino hacia donde deben dirigir la empresa y que los trabajadores no suelen contar con motivación, por lo que, el líder falla al no saber cómo dirigir a una organización correctamente.

1.2.Descripción del Problema a Investigar

La presente investigación se refiere a los temas de liderazgo y motivación, donde se observa que cada vez hay más posturas que existen acerca del liderazgo y de las acciones que debe realizar un líder dentro de una empresa para poder sacarla a flote, considerando que toda institución laboral necesita un líder que sea motivador, comunicativo y aplique estrategias de gestión de riesgo para prevenir cualquier percance inesperado, influyendo así en todo el equipo de trabajo, generando confianza y sobre todo dando el ejemplo mediante el cumplimiento de cada promesa o compromiso que asume con su gente. Es por ello, que Chiavenato y Gómez (1996, como se citó en Jackson, 2014, p.2) indican:

Es importante considerar que en toda empresa siempre existen trabajadores con poca motivación, por lo que, el líder tiene la capacidad de reducir las incertidumbres del trabajo y es considerado un motivador, porque aumenta las expectativas de los subordinados al reconocer su esfuerzo.

Sin embargo, Maya et al (2019, p.115) habla sobre la relación del liderazgo directivo y la consecución de la calidad en los procesos, demostrando que “uno de los factores que hace posible la calidad, es en efecto la presencia de un liderazgo directivo efectivo, asertivo, democrático y participativo; que involucre al personal en los planes de trabajo de modo activo y protagónico”. Cuando este estilo de liderazgo se hace presente en los directivos, la organización camina hacia la calidad, lo que no se consigue con otros estilos de liderazgo.

Por su parte, Díaz (2020, p.80) determino argumentar que “los rasgos característicos del liderazgo directivo determinan las dimensiones de la motivación en su estado emocional y comportamiento, convirtiéndose en el elogio o recompensa que motiva; esto al buscar determinar la relación existente entre el liderazgo directivo y la motivación”.

“En la motivación se involucra diversas dimensiones que logran explicar sus implicaciones en la organización, tales como, interés, esfuerzo, capacidad, interacción con los pares y la satisfacción” (Barreto y Álvarez, 2020, p.73); en este sentido, las empresas requieren que los trabajadores se encuentren satisfechos para que estos a su vez, retribuyan con un rendimiento máximo que favorezca el logro de los objetivos; lo que, convierte a la motivación en la forma más eficaz que tiene una organización de aumentar la productividad, destacando que los trabajadores son un activo en las empresas, ya que, ellos son los que con dedicación, esfuerzo y talento alcanzan el éxito de organizacional (Up Spain, 2017).

No obstante, Riaza (2021) “asegura que la motivación influye de manera directa sobre el rendimiento que obtienen los trabajadores, al mejorar su compromiso, implicación y entusiasmo, lo que favorece a llegar al objetivo individual”.

Los trabajadores altamente motivados rinden más y entregan más que lo mínimo estrictamente necesario, generalmente, esto se debe a que gozan de las condiciones necesarias para asumir el trabajo como algo más profundo, personal e importante, que simplemente una actividad que se desempeña para obtener a cambio una remuneración económica o salario. Al igual que, contribuye a la permanencia activa de la fuerza laboral, mejorando a la organización; además, un alto nivel de motivación conduce a un menor nivel de rotación de personal, a sostener las tasas de productividad y del compromiso que están lo suficientemente elevadas a lo largo del tiempo (Editorial Etecé, 2021).

Por otro lado, el aumento en la productividad y/o ventas, solo es un reflejo del incremento en el compromiso de los trabajadores, por lo que, se convierte en un hilo conductor a la rentabilidad, satisfacción al cliente, e identidad organizacional, al mantener el trabajador un estado de ánimo favorable (Barreto y Álvarez, 2020).

1.3.Planteamiento del Problema

Mencionado lo anterior, se plantea la siguiente pregunta: ¿Cómo influye el liderazgo en la motivación de los trabajadores de una cadena comercial en el municipio de Tierra Blanca, Veracruz?

1.4.Justificación de la Investigación

Las empresas necesitan que los trabajadores estén satisfechos para obtener mayor crecimiento, talento humano, reconocimiento personal y profesional, a través de acciones que prolonguen una recompensa. En ese contexto, la motivación permite mantener una fuerza activa en la cual contribuya a la organización en un alto nivel de motivación, el cual conduce a un menor nivel de rotación de personal, así mantenido, las tasas de productividad y de compromiso suficientemente elevadas a largo plazo.

Pimentel (2023) menciona que la motivación es la forma más eficaz que tienen las empresas de aumentar la productividad, ya que los empleados son el activo de una empresa, ellos son los que con su dedicación, esfuerzo y talento alcanzan el éxito de la empresa.

Mientras que para Riaza (2021, párr. 3) “la motivación influye directamente sobre el rendimiento de los trabajadores, es decir, mejora su compromiso, su implicación y el entusiasmo, esto a su vez, favorece que quiera llegar a sus objetivos”.

Por otro lado, Slik (2020, p.3) considera que “al contar con un personal motivado, se puede lograr a mejorar la imagen de la empresa, mayor competitividad, aumento en la productividad y las ventas, esto con lleva, a que los objetivos establecidos sean claros, alcanzable y medible.”

A su vez, se vincula que la motivación relaciona al personal y al rendimiento, estos se consideran como los pilares fundamentales en una empresa, tiene a maximizar su eficiencia y productividad individual, que a su vez centra esfuerzo en sus propias necesidades. Motivar a una fuerza laboral diversa también significa obtener logros en cuestión de los trabajadores internos de las empresas, la motivación es uno de los elementos más importantes para el éxito empresarial ya que de ella dependen la gran parte de las

organizaciones.

Es decir, Martín (2020) considera que dentro de este marco un trabajador motivado rendirá más porque se siente mejor en su puesto y lo realiza con mayor motivación y aumentará la productividad de la compañía, lo que se traduce en mayores ventas.

Asimismo, por esta razón el proceso de la motivación comienza por una necesidad que se desea satisfacer, la cual crea tensión (deseo de obtener un objeto alcanzar una meta, un premio, un reconocimiento o incentivo.) que a su vez estimula a la persona a encontrar con aquello que se anhela, en caso que sea alcanzada la tensión se atenuara.

Finalmente, Barreto y Álvarez (2020) dice que el resaltar el aumento en la productividad y las ventas son un mayor compromiso de los empleados, ya que tienen un efecto positivo en la rentabilidad de la empresa, es por ello, que los empleados motivados con buen ánimo serán hilos conductores de buenas ventas, cuyo impacto también involucra la satisfacción de cliente, además, los empleados se vuelven defensores de la marca y tener empleados motivados es uno de los mejores recursos para cuidar la identidad de un marco.

1.5.Delimitación de la Investigación

La presente investigación fue realizada en la ciudad de Tierra Blanca, Veracruz, el cual pertenece a la región del Papaloapan y se localiza en la zona centro del Estado de Veracruz, colindando con el Estado de Oaxaca, de modo que, la situación de la zona geográfica corresponde a la latitud norte de $18^{\circ}26'37.8''$ N, al oeste con $96^{\circ}20'40.8''$ W y la altitud entre 10 y 350 m, a una altura de 60 m sobre el nivel del mar con una presión atmosférica de 0 bls/Pulg² y la presión barométrica 760.0 mm Hg. Dicho municipio cuenta con un extenso mercado de un aproximado de 20 a más farmacias en general (Infoinfo, 2023). Sin embargo, las de mayor impacto son las MiPyMEs que se estudiaron dentro de esta investigación con una cadena de giro comercial, es una de las franquicias más grandes de México, se dedica a la venta y distribución de medicamentos genéricos y productos de la salud, denominada “Farmacias Similares”, la cual cuenta con 5 sucursales en la entidad ya antes mencionada.

1.6.Hipótesis

Hi: Existe relación positiva entre el liderazgo y la motivación de los trabajadores de una cadena comercial en el municipio de Tierra Blanca, Veracruz.

Ho: No existe relación positiva entre el liderazgo y la motivación de los trabajadores de una cadena comercial en el municipio de Tierra Blanca, Veracruz.

Ha: Existe una relación negativamente entre el liderazgo y la motivación de los trabajadores de una cadena comercial en el municipio de Tierra Blanca, Veracruz.

1.7.Objetivos

A continuación, se presentan los objetivos que marcan la presente investigación.

1.7.1. Objetivos General

Establecer la influencia del liderazgo en la motivación de los trabajadores de una cadena comercial en el municipio de Tierra Blanca, Veracruz.

1.7.2. Objetivos Específicos

- Reconocer los elementos presentes del liderazgo de una cadena comercial en el municipio de Tierra Blanca, Veracruz.
- Estimar el nivel de liderazgo de una cadena comercial en el municipio de Tierra Blanca, Veracruz.
- Medir la motivación de los trabajadores de una cadena comercial en el municipio de Tierra Blanca, Veracruz.
- Deducir la relación entre el nivel de liderazgo y el grado de motivación de una cadena comercial en el municipio de Tierra Blanca, Veracruz.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

A continuación, se menciona uno de los antecedentes que brinda las bases para el establecer la relación de las variables objeto de estudio, posterior a ello, se presenta el marco conceptual siendo este un breve referente para conocer a que se refiere dichas variables.

En la investigación realizada por Maya et al (2019) busco determinar la relación del liderazgo directivo en la consecución de una educación de calidad. La metodología se basó en un estudio correlacional transaccional, el diseño fue de campo no experimental. Entre los principales resultados se tiene que existe correlación positiva baja entre las variables de estudio, lo cual implica que el liderazgo directivo influye directamente en la consecución de una educación de calidad, es decir, que uno de los factores que hacen posible la denominada educación de calidad, es la presencia de un liderazgo directivo efectivo, asertivo, democrático, participativo, que involucre al personal docente en los planes de trabajo de modo activo y protagónico, cuando este estilo de liderazgo se hace presente, la organización camina hacia la calidad, cuando el director aplica otros estilos de liderazgo, la calidad en la gestión de una educación de calidad se deteriora y aleja de lo esperado en aras de conseguir una educación de calidad.

Derivado de lo anterior, se encuentra desarrollado un antecedente, donde Rojero-Jiménez et al (2019) busco analizar y explicar la influencia del liderazgo transformacional en los atributos de los seguidores de las MiPyMEs de Durango, México. Para esto, se aplicó un cuestionario a una muestra de líderes y sus seguidores de 360 empresas escogidas al azar. Con base en la información recopilada se construyeron 84 modelos de regresión lineal, encontrando evidencia estadísticamente significativa de la influencia del liderazgo

transformacional en los atributos de los seguidores. El factor *laissez faire* y el de consideración individualizada, son los factores que mayor incidencia tienen sobre la variable dependiente. Además, se resaltan 6 casos donde los valores de r^2 presentan valores de 1,0 reflejando una relación más fuerte de la variable independiente en los atributos de seguidores.

Por otro lado, Zapana (2020) menciona que el objetivo era determinar cuál es la influencia de la motivación académica en la actitud hacia la investigación científica en estudiantes de estudios generales de la Universidad San Martín de Porres, Lima 2019. El tipo de investigación fue no experimental, el nivel de investigación es explicativo y el diseño de la investigación es no experimental multivariable, transversal y correlacional y el enfoque es cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 236 estudiantes de estudios generales de la Universidad de San Martín de Porres, Lima – 2019 y la técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos que fueron tres cuestionarios aplicados a los estudiantes. Obteniendo un valor de 0,894 y que la motivación académica tiene influencia significativa en la actitud hacia la investigación científica en estudiantes de estudios generales de la Universidad San Martín de Porres, Lima 2019, buena motivación académica en la probabilidad de que el nivel de actitud hacia la investigación científica este en nivel medio, con valor de Wald de 29,426 y 4,373, siendo estos significativos ya que el p_valor es $<$ al nivel de significación estadística ($p < 0.05$).

No obstante, Barreto y Álvarez (2020) busco determinar cómo influyen las diferentes dimensiones de la motivación de logro en el rendimiento académico en estudiantes de preparatorias públicas del estado de Nuevo León, México. Participaron 303 jóvenes cuyas edades oscilaron entre 15 y 22 años. Se utilizó la Escala de Motivación de

Logro de Manassero y Vázquez para observar la relación entre la motivación de los alumnos y el rendimiento escolar. Para medir el rendimiento académico se tomaron los promedios generales de los alumnos reportados por la institución y la calificación auto percibida. Se llevó a cabo una regresión lineal entre la motivación y el promedio general, descartándose la relación de dependencia. Obteniendo que las dimensiones que mejor explican el rendimiento académico son el interés, el esfuerzo, la capacidad, la interacción con los pares y la satisfacción con las calificaciones.

Cabe mencionar, que ambas variables cuentan con una relación, por lo que dicho antecedente desarrollo la investigación realizada por Morales (2020) busco el determinar qué estudio de la investigación es tipo mixto, de alcance descriptivo y de corte transversal, sobre el estilo de liderazgo y la motivación laboral de los trabajadores de una empresa de servicios aeroportuarios de la ciudad de Guayaquil, que buscó determinar la relación existente entre el estilo de liderazgo y la motivación laboral que mantenía el personal de la empresa, además se identificó el estilo de liderazgo que predomina en los directivos, también se exploró los factores motivacionales del personal y se realizaron análisis sobre el vínculo entre el estilo de liderazgo y los factores motivacionales del personal.

2.2. Bases Teóricas

En este apartado se encontrarán los temas específicos, lo cual está basado en la siguiente investigación:

2.2.1 Definición de Liderazgo

Para el Editorial Etecé (2021, p.6) “El liderazgo es el ejercer que los líderes que forman parte de una empresa y tengan un grupo de personas a su cargo, con la funcionalidad que se centra en el cumplimiento de los objetivos a corto y largo plazo”.

2.2.1.1 Elementos

Para Chiavenato, (2009, p. 2) “se han establecido diferentes teorías acerca del liderazgo, si es una competencia que puede ser aprendida y desarrollada, o si es una propiedad propia del individuo”. Los elementos presentados en el liderazgo, son:

- Líder de apoyo.
- Autocrático.
- Carismático.
- Democrático.
- Laissez.

2.2.1.2 Tipos de Liderazgo: Líder de apoyo.

Guevara (2022, párr.7) Busca proveer de todo lo necesario para el trabajo de los equipos. De esta manera, con una perspectiva cuidadosa de los procesos y las necesidades del equipo, provee del personal, ayuda, recursos y herramientas. Además, en este tipo de liderazgo se suele delegar autoridad a los empleados para tomar decisiones importantes.

2.2.1.2.1 Autocrático.

Fuentes (2021, p.1) Se caracteriza porque el control de las actividades y la toma de

decisiones están bajo el mando de una sola persona. Esto puede ser beneficioso para una organización porque agiliza y simplifica procesos, pero, a su vez, puede generar frustración en los demás integrantes del equipo porque sus ideas no son tomadas en cuenta.

2.2.1.2.2. Carismático.

García-García (2020, p.854) Describe que dentro de las organizaciones influirá de manera positiva en el compromiso de los trabajadores estando relacionado con los estilos de personalidad, de aprendizaje, de vida y cognitivo y además estar consciente a las situaciones de cambio, facilitando el máximo desarrollo de su potencial para alcanzar logros en beneficio de la organización.

2.2.1.2.3. Democrático.

Escandon y Hurtado (2016, p.14) Dice que se realiza mayor énfasis en el desempeño y las personas. Este tipo de líder asume que la mayoría de la gente es honesta, de alta confianza, y trabajará duro para lograr objetivos significativos y trabajo desafiante. Se esfuerza por ser organizado, haciendo el trabajo mediante la motivación y la gestión de las personas y grupos para que usen su potencial para cumplir los objetivos de la organización, así como sus propios objetivos personales.

2.2.1.2.4. Laissez.

Echeverría y Valseca (2018, p.6) “Se caracteriza por ser un líder liberal, que tiene un papel pasivo y son los subordinados los que poseen un poder mayor de decisión, evitando de alguna manera la responsabilidad de liderar”.

2.2.1.3. El Desarrollo del Líder en el Medio Laboral.

Villacrés-Almeida y López-Paredes (2018, p.9) dice que los líderes deben mantenerse en el centro dentro de las organizaciones, controlando desde ese punto todas las

actividades que se desarrollen en las organizaciones, preocupándose tanto de las actividades que brinden el éxito a las organizaciones como del bienestar del personal que este maneja y que esta sinergia se convierta en el logro de los objetivos preestablecidos.

2.2.1.4 Importancia del Liderazgo

El Liderazgo es muy importante en las organizaciones, ya que este permite como personas, tener la capacidad y la habilidad de tomar las riendas de una situación que se nos presenta, para luego demostrar ante los demás, que podemos manejar la iniciativa llegando así al cumplimiento del objetivo propuesto. Por lo tanto, el liderazgo “es la fortaleza de las propias convicciones, la capacidad de soportar los golpes y la energía para promover una idea” (Doval, 2014, p.20).

2.2.1.5. El liderazgo Orienta al Incrementar el Nivel de Desempeño a sus Subordinados.

Serrano y Portalanza (2014, p.118):

El comportamiento del líder influye en sus seguidores, siendo el principal responsable del éxito o fracaso de ellos, que son los encargados de ayudar al cumplimiento de los objetivos organizacionales (Morán, 2007). Expresado de otra manera el líder tiene en su poder el progreso de las organizaciones, ya que todas necesitan de alguien para ser dirigidos. Por otro lado, Flores et al (1999) el líder desempeña parte activa en el desarrollo y mantenimiento de la estructura de papeles y de la dirección de objetivos necesarios para el desempeño efectivo del grupo, por lo que, una productividad mayor significa la obtención de más con la misma cantidad de recursos o el logro de una mayor producción en volumen y calidad con el mismo insumo.

2.2.1.6. Teoría del Liderazgo.

Monzón (2021) muestra las teorías con las que cuenta el liderazgo:

Teoría del Gran Hombre. Esta teoría enmarcada dentro del primer micro nivel de las teorías del liderazgo, se caracterizó por recalcar que los seres humanos nacían con ciertos rasgos que los identificaban como líder, con una capacidad innata para expresar poder e influencia sobre los demás, tenían la capacidad de integrar un todo y ejercer una influencia superior sobre diferentes situaciones logrando que otros se convirtieran en sus seguidores.

Teoría de los Rasgos. (Década de 1920) Esta teoría se deriva o nace a partir de la teoría del gran hombre, la cual sugiere que existen ciertas características llamadas rasgos, los cuales pueden diferenciar quien puede ser líder y quién no. Esta teoría está fundamentada en que la personalidad de las personas puede identificar las diferencias individuales de las personas.

Teoría del Comportamiento. expone dos frases las cuales pueden ser consideradas como los pilares de esta teoría (del comportamiento) para desarrollar un liderazgo efectivo.

- La teoría del comportamiento afirma que alguien cualquiera que observe el comportamiento adecuado puede ser un buen líder.
- Es más fácil aprender los comportamientos que los rasgos y ello permite que el liderazgo esté al alcance de todos.

Teoría de la Contingencia. Esta teoría tiene su fundamento en la eficacia del liderazgo y la situación en la que se desarrollan estas actividades, siendo su enfoque principal la situación en la cual ocurre el liderazgo.

Teoría de la Influencia. El enfoque principal de esta teoría es el liderazgo carismático.

Teoría de las Relaciones (1980). Liderazgo Transaccional. Es una transacción o intercambio que se realiza entre el líder y los seguidores. Esta transacción se realiza cuando el líder conoce las necesidades de los seguidores, por lo cual se ofrecen recompensas para poder satisfacer dichas necesidades a cambio de cumplir con las metas y objetivos de la organización.

Liderazgo Transformacional. Este se puede definir como, el tipo de liderazgo ideal, ya que estimula e inspira a los seguidores para la consecución de metas y objetivos, logrando que estos mismos desarrollen la habilidad de dirección; esto se logra alineando los objetivos y metas de la organización con los seguidores, el líder y el grupo de trabajo.

2.2.1.7 Características.

Santos (2020) dice que las características del liderazgo son:

- Innovación.
- Capacidad comunicativa.
- Adaptación al cambio.
- Compromiso.
- Resiliencia.
- Pasión para motivar e inspirar.
- Agilidad.
- Flexibilidad.
- Emprendimiento.

- Capacidad de gestión de equipos de trabajo.

2.2.1.8. El liderazgo influye en la planeación, organización, dirección y control.

Schmidt et al (2018) establece que la función posee una especial importancia en la vida de una organización ya que le permite determinar el desvío entre lo planeado y lo realizado y como consecuencia corregir las acciones para el logro de los objetivos fijados.

2.2.1.9. Estilos de liderazgo.

Para Escandon y Hurtado (2016, p.139):

los estilos de liderazgo pueden ser reconocidos por sus rasgos, filosofía y el grupo de habilidades propias de la gestión. Las características de los estilos de liderazgo detallan la relevancia del líder para el logro del rendimiento; más aún, la filosofía define la manera en que influye el líder en las personas y el rol de este. Las habilidades agrupan las capacidades de la gestión que son propias de un liderazgo determinado.

Así mismo, Colino (2017, p.1-50) menciona que:

El estilo de liderazgo forma parte de los modelos de conducta que es visto por las demás personas, además del punto de vista del propio del líder en función a su posición y actuación, y esto es lo que hace que los miembros del equipo actúen y ejecuten las acciones que se les solicita.

2.2.1.10. Características del Liderazgo.

Editorial Etecé (2021) considera que un liderazgo empresarial bien ejecutado se conforma con las características a mostrar:

- Mejora los vínculos entre los miembros del equipo.

- Consigue los objetivos propuestos.
- Genera ambientes de trabajo armónicos.
- Fomenta la comunicación.
- Divide las tareas entre los miembros y asigna roles.

2.2.1.11 Atributos de Lideres

Randstad (2022, párr.4) considera que cada líder cuenta con “distintas personalidades y peculiaridades, pero todos con ciertos rasgos en común y para que exista un buen líder deben reunirse determinados atributos como:

- Buscar la excelencia con ambición.
- Tener la capacidad de pensar globalmente.
- Transmitir seguridad a los equipos”.

2.2.2. Definición de motivación:

Dentro de este tema, veremos que la motivación es la forma más eficaz que tienen las empresas para aumentar la productividad, ya que los empleados son el activo de una empresa, ellos son los que con su dedicación, esfuerzo y talento alcanzan el éxito de la empresa., por lo que:

Para Cortes (2019, p.2) la motivación “es un conjunto de factores internos o externos que determinan las acciones de una persona, es decir, actuaremos de una manera u otra dependiendo del tipo y cantidad de motivación que tengamos”.

2.2.2.1. Características de la motivación.

Abril (2013) menciona las diversas características de la motivación:

- ***Es Propositiva.*** Está orientada y dirigida a una meta que el individuo quiere

alcanzar.

- ***Es Fuerte y Persistente.*** Gastamos cantidad de energía para lograr nuestros objetivos.

- ***Los Motivos están Organizados Jerárquicamente.*** Desde la mera supervivencia hasta el crecimiento personal.

- Las necesidades y los motivos son diferentes, las cuales son:

- ***Necesidad.*** Carencia del organismo producto de un estado de privación.

Estado de activación fisiológica. Ej. Hambre.

- ***Motivo.*** Aspecto de carácter cognitivo que guía la conducta.

- Estado de activación psicológica.

2.2.2.2. La motivación laboral en los trabajadores.

De acuerdo a lo anterior, para Peña y Villón (2017, p.185) la motivación laboral es:

Es el resultado de la interrelación del individuo y el estímulo realizado por la organización con la finalidad de crear elementos que impulsen e incentiven al empleado a lograr un objetivo, o sea, la voluntad que caracteriza al individuo a través del esfuerzo propio a querer alcanzar las metas de la organización ajustado a la necesidad de satisfacer sus propias necesidades, es decir, es el impulso de satisfacer las necesidades que se haya presente en el empleado en la autorrealización, mejores condiciones laborales y satisfacción de necesidades personales, vienen a ser el detonante que producirá la reacción en el empleado a fin lograr esa máxima sensación de confort que produce la realización o cristalización de la meta planteada.

2.2.2.3. Tipos de motivación.

Pradas (2018) menciona los diferentes tipos de motivación:

- **Motivación Intrínseca.** Es aquella relacionada con nuestros deseos e impulsos internos, viene de nosotros mismos y está dirigida a explorar, aprender y a obtener recompensas internas, ya que cuando una persona está motivada intrínsecamente tiene más probabilidades de mantener dicha motivación en un nivel alto y lograr así sus objetivos.
- **Motivación Extrínseca.** Tiene su origen fuera de nosotros, es decir, que viene inducida por nuestro medio como aquellos impulsos y elementos del exterior que elevan nuestra motivación y dirigen los actos hacia la persecución de un estímulo externo.

Mientras que PSonríe (2015) da a conocer los tipos de motivación menos populares, los cuales son:

- **Motivación Positiva.** Es la búsqueda de una recompensa positiva.
- **Motivación Negativa.** Las acciones originadas por la motivación estarán dirigidas a evitar un estímulo negativo (dolor, fracaso, pérdida de dinero).
- **Motivación Personal o Primaria.** La recompensa está dirigida a satisfacer una necesidad propia del individuo, ya sea comida, agua, bienestar, placer.
- **Motivación Secundaria.** Si la motivación intrínseca está dirigida a lograr bienestar a través de los demás, se le conoce como motivación secundaria o social.
- **Motivación Centrada en el Ego.** Es el impulso que nace de nuestro cuerpo y nos lleva a mantener un cierto ritmo de actividad física o un cierto nivel de atención

para estudiar.

- **Motivación Centrada en la Tarea.** Las ganas que uno tiene de mejorar y de progresar en un campo concreto de nuestras vidas, ya sea en los estudios, el deporte o la vida laboral.

2.2.2.4. Factores que Determinan la Motivación en el Ámbito Laboral.

Para Icah (2018) los factores son:

- **Conductistas.** Originada por incentivos, recompensas o castigos.
- **Humanistas.** Creada por la necesidad del crecimiento personal, realización y autodeterminación.
- **Cognoscitivas.** Búsqueda personal activa, comprensión y competencia, así como el poder de las atribuciones e interpretaciones del individuo.
- **Cognoscitivas Sociales.** La motivación son dos fuerzas principales, las expectativas que tiene individuo de alcanzar una meta y el valor que representa para él.
- **Socioculturales.** Resaltan la participación y la identidad de una comunidad de aprendizaje.

2.2.2.5. Ciclo motivacional.

Pacheco (2022) dice que el ciclo son todos los procedimientos o etapas que comienzan con un impulso para lograr algún objetivo, sin embargo, es posible que este proceso se detenga si no es posible satisfacer alguna necesidad, lo que podría generar una o más reacciones desfavorables, por otro lado, puede ocurrir que aunque no se complete el ciclo exista algún tipo de compensación que evite la aparición de la frustración, es decir, otro tipo de necesidad se ve cubierta durante el proceso, dicho esto, también se le llama

ciclo motivacional debido a que es algo cíclico, es decir, una vez que el individuo ha alcanzado un objetivo, irá tras otro comenzando nuevamente el proceso.

2.2.2.5.1 Etapas del ciclo motivacional.

Para tu Explicación.net (2020) existen diversas etapas, las cuales son:

- ***Homeostasis.*** La persona se siente bien y se encuentra en un estado de completo equilibrio. En esta etapa el individuo está satisfecho con su entorno, por lo cual, no hay ninguna necesidad o motivación para cambiarlo.
- ***Estimulo.*** Es el que da paso a la siguiente etapa, pues es el que genera una necesidad.
- ***Necesidad.*** Cuando aparece una necesidad se rompe el estado de equilibrio, por tanto, el individuo se siente incentivado a alcanzar algún objetivo, esto causa un estado de tensión.
- ***Estado de Tensión.*** El individuo entra en un estado de tensión, ya que no se siente bien con la aparición de una nueva necesidad e intenta buscar la satisfacción al cumplir el objetivo que se ha propuesto.
- ***Comportamiento.*** Después del estado de tensión el individuo pasa a la acción que le permita satisfacer la necesidad que tiene y cuando sus acciones o conductas no le permitan alcanzar sus objetivos, el proceso se verá interrumpido, entrando en un estado de frustración o insatisfacción, por otro lado, si logra cumplir con sus objetivos y satisfacer sus necesidades pasará a la siguiente fase del ciclo, que es:
- ***Satisfacción.*** Una vez que el individuo ve cubierta sus necesidades existentes, este se sentirá satisfecho, lo cual tendrá una influencia positiva sobre su

estado de ánimo y a partir de eso podrá volver al estado de equilibrio al procesar los conocimientos que ha adquirido durante el proceso.

2.2.2.6. Estrategias Motivacionales para Practicar en la Empresa.

Zendesk (2023) tiene como finalidad que las estrategias benefician a los trabajadores y a las empresas en múltiples aspectos, por lo que, entender cómo motivar a los empleados significa no solo mejorar su salario, sino también llevar adelante una serie de acciones beneficiosas para su desarrollo emocional y personal dentro de la empresa.

2.2.2.6.1. Tipos de estrategias de la empresa

Mesa (2018) presenta las estrategias motivacionales que utilizan las empresas de acuerdo a las prácticas, las cuales son:

- ***Aportar Nuevos Retos.*** El 85% de los trabajadores se sienten menos conectados con sus trabajos, así que, si queremos mantener la motivación de los equipos de forma permanente, es necesario plantear a los empleados desafíos en los que puedan poner en práctica sus fortalezas y ampliar sus capacidades, dotándoles además de las herramientas de capacitación necesarias para llevarlos a cabo.
- ***Alinear el Puesto con el Trabajador.*** Conseguir que cada empleado ocupe un cargo en el que encaje en función de sus aptitudes y actitudes, de este modo, el trabajador se sentirá satisfecho y deseoso de desempeñar sus funciones.
- ***Promover la Equidad de la Política Salarial.*** Los salarios y promociones se basan en criterios equitativos que generen en la plantilla una sensación de justicia respecto a las retribuciones y oportunidades laborales.
- ***Ofrecer Reconocimiento.*** Los profesionales que no perciben reconocimiento

tienen hasta el doble de probabilidades de abandonar la compañía. Mostrar a los empleados que son valorados por su trabajo es una de las estrategias motivacionales más efectivas.

- ***Fomentar la Participación.*** Cuando un empleado no se siente parte de la compañía sus niveles de satisfacción y compromiso descienden, por el contrario, si los directivos son capaces de integrar a los equipos en la toma de decisiones consiguen que los trabajadores perciban el proyecto como suyo y, por lo tanto, aumente notablemente su motivación.

- ***Generar Relaciones Sociales.*** Algunos pensarán que desarrollar actividades de deportes de aventura, organizar viajes de ocio para toda la plantilla o instalar zonas comunes para el esparcimiento de los empleados son prácticas poco útiles de empresas ‘snob’, pero lo cierto es que los estudios evidencian que fomentar las relaciones interpersonales entre el capital humano es fundamental para impulsar su motivación. Por ejemplo, contar con un buen amigo en el trabajo hace que la satisfacción del empleado se dispare un 50% y que sea 7 veces más propenso a trabajar con entusiasmo.

- ***Garantizar unas Condiciones de Trabajo Óptimas.*** Se trata en definitiva de favorecer el bienestar laboral de los empleados en todos los ámbitos, desde el hecho de que dispongan del material necesario para llevar a cabo su trabajo, como que puedan disfrutar de programas de flexibilidad laboral.

2.2.2.7. Importancia de la Motivación.

Ortiz (2018) considera que la importancia de la motivación nos impulsa a conseguir nuestros objetivos en las actividades diarias, ya que la motivación es fundamental en el área

del aprendizaje, trabajo, en las relaciones con las personas que nos rodean, en las actividades físicas y de más, por lo que:

- Nos genera una iniciativa.
- Mejora nuestro desempeño en todas las áreas.
- Aumenta nuestras habilidades.
- Nos impulsa a realizar nuestras tareas con mayor ánimo y satisfacción.
- Intensifica nuestra fuerza y nos ayuda a ser más perseverantes.

2.2.2.8 Ventajas y Desventajas

Para Ojeda (2021, p.1) alguna de las ventajas de motivación son las siguientes, “la ventaja de estar motivado no se refleja meramente en el hecho de lograr unas metas, ya que los beneficios de la motivación son numerosos y pueden cambiar nuestras vidas, por ejemplo”:

- La creatividad.
- Energía.
- Flexibilidad.
- Salud.
- Magnetismo.
- Ímpetu.
- Multiplicación.
- Reconocimiento.
- Optimismo.
- Productividad.

- Estabilidad.

Por otro lado, Ojeda (2021, p.2) también considera las desventajas de la motivación, donde dice que, es la “manipulación de las personas que tienen debilidad mental y cómo utilizar la motivación, ya que puede tomarse aburrido y en vez de transmitir motivación se transmite desmotivación, las cuales son”:

- Tener responsabilidad.
- Tener autonomía.
- Que te valoren.
- Sentirse eficaz.
- Ser aceptado por el equipo de trabajo.
- Tener objetivos claros.
- Un buen líder.

2.2.2.8.1 Desventajas de la motivación laboral

Por otro lado, para Tiva (2018, p.1) considera que las ventajas “también conllevan a desventajas como desmoralización y el cinismo de una fuerza de trabajo desmotivada, lo que genera una disminución de la eficiencia y la pérdida de beneficios”.

- Que te controlen todo el tiempo.
- Problemas con las relaciones laborales.
- Una jerarquía insuficiente.
- Estar desinformado.
- Falta de confianza.

- Falta de formación y capacitación

2.2.2.9. Elementos de la motivación.

Para Escuela de Mentoring (2019) considera algunos de los elementos de la siguiente forma, la motivación no es o todo o nada, tiene grados de intensidad y de calidad que se trasladan a nuestras acciones y a los resultados de las mismas.

2.2.2.1.0. Dimensiones. Para Gagné et al (2014, p.178-196), la motivación es una habilidad, que se desarrolla y se gestiona de las siguientes dimensiones:

- Desmotivación.
- Regulación externa.
- Regulación introyectada.
- Regulación identificada.
- Motivación intrínseca.
- Motivación extrínseca.

2.2.2.11. Ejemplos de motivación por Logro

Indeed (2022, párr.7) “tiene la finalidad de que, en el lugar de trabajo, la motivación por el logro te impulsa a orientarte hacia los objetivos de liderazgo y afianza las habilidades interpersonales”.

- El reconocimiento público de aquellos empleados que superan las expectativas de la empresa.
- El reconocimiento de todos los miembros del equipo que contribuyeron en un proyecto.
- La entrega de un premio o certificado por un trabajo bien realizado.

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. Nivel de Investigación

Según los resultados obtenidos, se observa un nivel correlacional descriptivo. Es decir, hubo una muestra y dos variables con resultados factibles mediante la recolección de datos de dicha investigación:

Hernández-Sampieri y Mendoza (2018, p.80)

La investigación descriptiva es capaz de definir y visualizar que se medirá y sobre qué o quienes se recolectaran los datos, es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre las variables a las que se refieren, no es indicar de cómo se relacionan estas.

García y García (2018, p.1) afirma que “la investigación correlacional tiene como finalidad saber cómo se puede comportar una variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas, esto se debe a que, si existe relación entre ellas, al variar una variable, de igual modo varía la otra”.

No obstante, es correlación descriptiva, ya que se busca especificar propiedades, características y perfiles del fenómeno que se analizará, por lo que, solo se pretende medir y recoger información sobre las variables; para su posterior evaluación con la mayor exactitud del grado de vinculación entre las variables (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

Por otro lado, Ferreira (2018, p.2) indica que “la investigación correlacional se trata de una muestra de sujetos, el investigador observa la presencia de las variables que desea relacionar y luego las correlaciona utilizando la técnica estadística del análisis de correlación”.

Sin embargo, “el objetivo principal de la investigación descriptiva es crear una instantánea de la situación actual, mientras que la investigación correlacional ayuda a comparar dos o más entidades o variables” (Muguira, 2018, p.1).

3.2. Tipo de Investigación

De acuerdo a los resultados obtenidos dentro de la investigación, es de tipo aplicada, al estar orientada en conseguir nuevos conocimientos que permitan ponerse en práctica para solucionar problemas (McHugh et al, 2021). Ya que se utilizaron herramientas para la recolección de datos, es decir, encuestas.

Esteban (2018, p.3) menciona que “este tipo de investigación está orientada a mejorar, perfeccionar u optimizar el funcionamiento de los procedimientos, variables, etc., por lo tanto, no se presta a la calificación de verdadero, falso o probable, sino a la eficiencia, deficiente, ineficiente, eficaz”.

Por otro lado, la investigación es cuantitativa “Con un manejo cuantitativo de la información recolectada, así como el análisis de los datos, lo que contribuya a probar hipótesis previas, bajo una métrica numérica” (Cruz, 2020, p.13).

Es decir, es cuantitativa, ya que la información recolectada se realizó mediante métodos estadísticos de los resultados de dichas encuestas, dando como resultado un desenlace positivo.

Al igual porque determina la fuerza de asociación o correlación entre ambas variables, generalizando los resultados, por lo que, utiliza una muestra para hacer inferencias sobre la población de la que proviene cada muestra y luego los estudios correlacionales pretenden hacer inferencias causales para explicar cosas que suceden o no de una forma determinada (Fernández, 2018, p.1).

Y en cuanto al tiempo, es transversal, ya que dicha información fue recolectada en un momento determinado y por única ocasión, lo que da un carácter transversal, por lo que, es un tipo de investigación observacional y para el estudio se selecciona una serie de variables sobre una determinada población de muestra y todos ellos durante un periodo

determinado y así extraer conclusiones sobre el comportamiento de estas variables. Por esta razón, los datos que se recopilan en el estudio provienen de personas que son similares en todas las variables (Morales, 2020).

3.3. Diseño de Investigación

La presente tiene un diseño documental y de campo. Según Arias (2020, p.7) el diseño documental:

Es aquella que obtienen la información de la recopilación, organización y análisis de fuentes documentales escritas, habladas, o audiovisuales. El objetivo de esta es analizarlos para aportar nuevos conocimientos sobre el tema que se quiere investigar, sin embargo, la investigación es obtenida para la recolección y selección de la información para nutrir los conocimientos, de acuerdo a los estándares a plantear de cada variable, medir de un instrumento validado.

Es decir, es un diseño de investigación documental, ya que se realizó la recolección de datos a través de libros, revistas, anuarios, tesis, PDF, etc.

Y De Campo, porque consiste en la recolección de todos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variables algunas, es decir, el investigador obtiene la información, pero no altera las condiciones existentes, así que, este permite tener datos de la realidad, y así estudiarlos tal cual se presenta, sin manipular o controlar variables (Arias et al, 2016).

La investigación es de campo, ya que se realizó de acuerdo al lugar y tiempo en el que ocurre el objeto de estudio, es decir, se fue al lugar (sucursales) para la recolección de dichos datos, obteniendo información real sin necesidad de manejar las variables.

3.4. Sistemas de Variables

De acuerdo a la investigación realizada, a continuación, se presenta el sistema de las variables.

3.4.1 Variable independiente:

Liderazgo transformacional. Según Ballester-Miquel et al (2017, párr. 1-15):

Los líderes transformacionales son los que se distinguen de otros estilos porque en lugar de brindar directrices rígidas tratan de explotar y desarrollar todo el potencial de sus seguidores mediante la simpatía, lo que provoca en los seguidores un sentimiento de satisfacción y motivación que se traduce en una percepción de crecimiento, transformación y realización organizacional, y se conoce como efecto de aumento.

Los líderes transformacionales inspiran confianza, respeto y admiración por parte de sus seguidores, ya que promueven la resolución de problemas al vincularse con cada colaborador o subordinado de forma individual.

3.4.2 Variable dependiente:

Motivación Extrínseca. Según Llanga et al (2019, p.7):

Es aquella que proviene del medio externo y funciona como un motor para poder realizar algo, por ejemplo, las recompensas son el resultado de este tipo de motivación, es por ello, que todas las clases de emociones relacionadas con resultados se supone que influyen en la motivación extrínseca de tareas.

Tabla 1*Operación de variables*

Objetivo específico	Variable	Subvariable	Indicador	Instrumento
Estimar el nivel de liderazgo transformacional de una cadena comercial en el municipio de Tierra Blanca, Veracruz.	Liderazgo	-Carisma. -Inspiración. -Estimulación intelectual. -Consideración individualizada.	Nivel (esencial, útil pero no esencial y no esencial)	Cuestionario “modelo de Lawshe”
Reconocer los elementos presentes del liderazgo transformacional de una cadena comercial en el municipio de Tierra Blanca, Veracruz.	Liderazgo	-Carisma. -Inspiración. -Estimulación intelectual. -Consideración individualizada.	Nivel	Cuestionario “modelo de Lawshe”
Medir la motivación de los trabajadores de una cadena comercial en el	Motivación extrínseca	-Aprobación. -Seguridad en el empleo. -Reconocimiento.	Frecuencia	Cuestionario

municipio de Tierra Blanca, Veracruz.		-Desarrollo profesional. -Remuneración adecuada. -Condiciones de trabajo.		
Deducir la relación entre el nivel de liderazgo y el grado de motivación de una cadena comercial en el municipio de Tierra Blanca, Veracruz.	Liderazgo	-Carisma. -Inspiración. -Estimulación intelectual. -Consideración individualizada.	Porcentaje	Microsoft Excel
	Motivación	-Aprobación. -Seguridad en el empleo. -Reconocimiento. -Desarrollo profesional. -Remuneración adecuada. -Condiciones de trabajo.	Porcentaje	

3.5. Selección de Muestra

A continuación, se presenta la muestra que se utilizó y el tipo de población con el que cuenta dicha investigación.

3.5.1 Población

“Son casos, definidos, limitados y accesibles que formará el referente para la elección de la muestra y cumple con una serie de criterios predeterminados” (Arias et al, 2016, p.202).

La población seleccionada es una cadena comercial, denominada “Farmacias Similares”, la cual cuenta con 5 sucursales en la ciudad de Tierra Blanca, Veracruz, dichas sucursales tiene un rango de 5–10 empleados, derivado del tamaño de las instalaciones y la ubicación que impacta en el nivel de operaciones.

3.5.2 Muestra

Ramírez (1997, como se citó en Alarcón, et al, 2012, p.140) considera que el muestreo censal “es aquella en donde todas las unidades son consideradas muestras y consiste en obtener mediciones del número total de individuos, mediante diversas técnicas, en la cual se realiza en un determinado periodo”.

Es decir, se seleccionó el muestro censal, ya que se consideró una población fácil de manejar y por los requerimientos de la investigación que son (5 sucursales farmacéuticas) pertenecientes a la cadena comercial del municipio de Tierra Blanca, Veracruz.

3.6. Técnica de Recolección de Datos

Para la recolección de la información fue necesaria la implementación de dos instrumentos, uno para el liderazgo, basado en el modelo de Lawshe (Lawshe, 1975), el cual estima el nivel de liderazgo que el líder proporciona a sus subordinados, desde las dimensiones de carisma, inspiración, consideración individualizada y estimulación intelectual; por medio de un cuestionario compuesto por 16 ítems, medidos con una escala que abarca tres niveles: esencial, útil pero no esencial, no esencial (Véase anexo 1).

Mientras que, para la motivación, se midió con el cuestionario Motivación Laboral (R-MAWS). De acuerdo con Gagné et al (2014) con 19 ítems, por medio de la escala de Likert; conforme a 5 dimensiones, las cuales son desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca (Véase anexo 2).

Ambos cuestionarios fueron diseñados para medir el nivel y el rango en el que los trabajadores desarrollan sus actividades diariamente.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y CONCLUSIONES GENERALES

4.1. Resultados

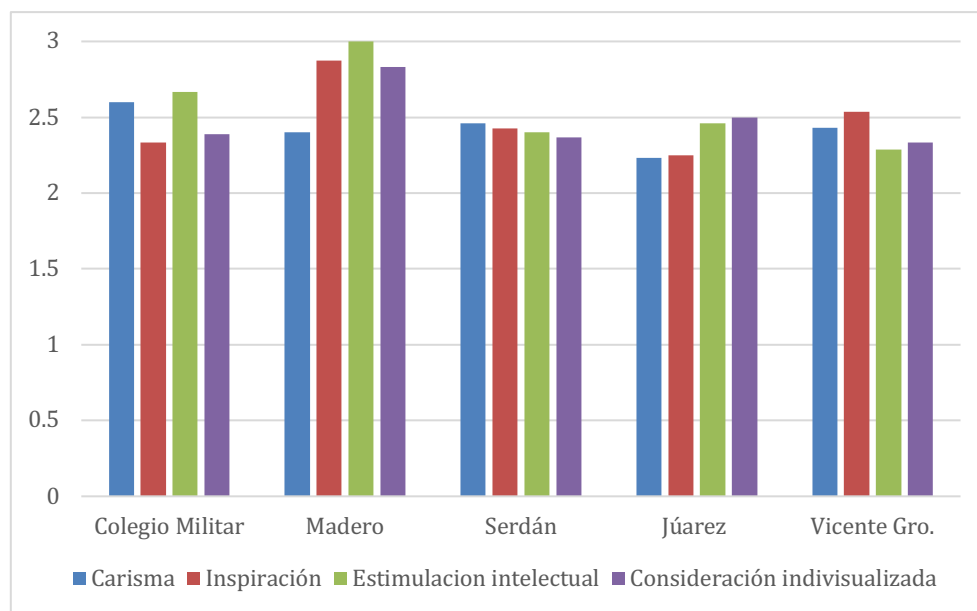
A continuación, se presentan los resultados derivados del manejo cuantitativo de la información recabada de la aplicación de los instrumentos, explicando como primera instancia la variable independiente y la segunda, la motivación.

Cabe mencionar, que el liderazgo está compuesto en un rango de 1-3, siendo el 1 no esencial, hasta el 3 siendo esencial; teniendo un rango de aceptación del 2, al ser necesario, aunque no indispensable el líder.

En segundo lugar, se presenta la variable dependiente, la cual es motivación, medida con la escala de Likert, que va de 1 totalmente en desacuerdo hasta el 7 totalmente en acuerdo, teniendo un rango aceptable de 4.9, que representa el 70% de presencia.

Figura 1

Dimensiones del liderazgo por sucursal.

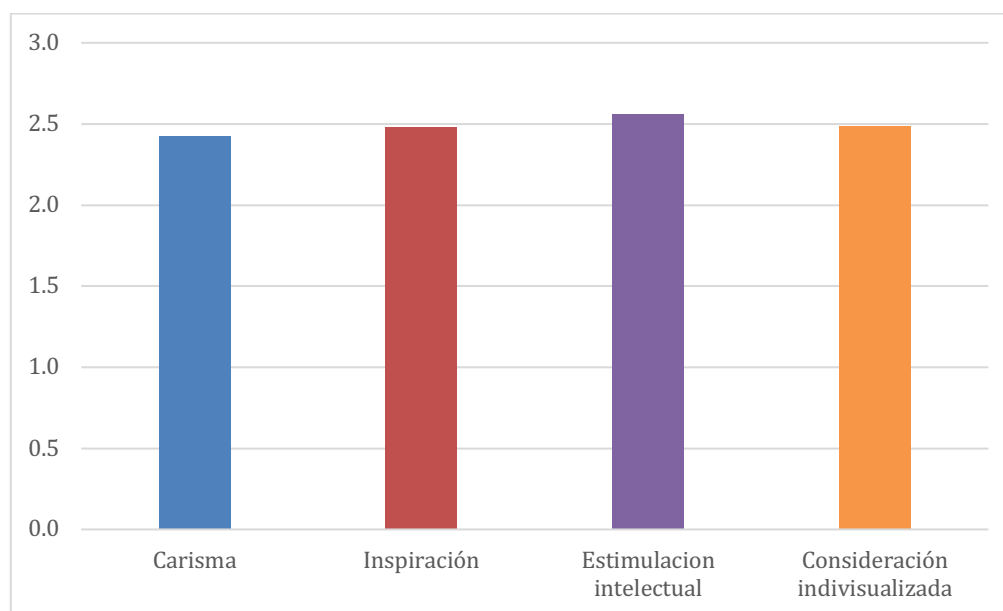


En la figura 1, se presentan las dimensiones del liderazgo, las cuales son carisma, inspiración, estimulación intelectual y consideración individualizada; seccionadas por sucursal, lo que permite establecer que todas las dimensiones se encuentran en un nivel de

útil pero no esencial, al encontrarse entre los rangos de 2.3 al 3. Es por ello, que se ve estabilidad, ya que no discrepa los rangos de forma elevada. De manera específica, es factible indicar que la sucursal que se encuentra mejor posicionada es la de Madero, al obtener un nivel promedio de 2.8, lo que la coloca en el rango de esencial, porque muestra que cada trabajador está satisfecho con el gerente con el que cuenta la sucursal. Por su parte, en último lugar se colocan las sucursales de Juárez y Vicente Guerrero, con un nivel de 2.4 al 3, lo que las coloca en el rango esencial, aunque se cataloguen por ser las más bajas, esto es, ya que se encuentran a la par, lo único que les diferencia son los porcentajes individuales de las dimensiones.

Figura 2

Dimensiones del liderazgo promedio



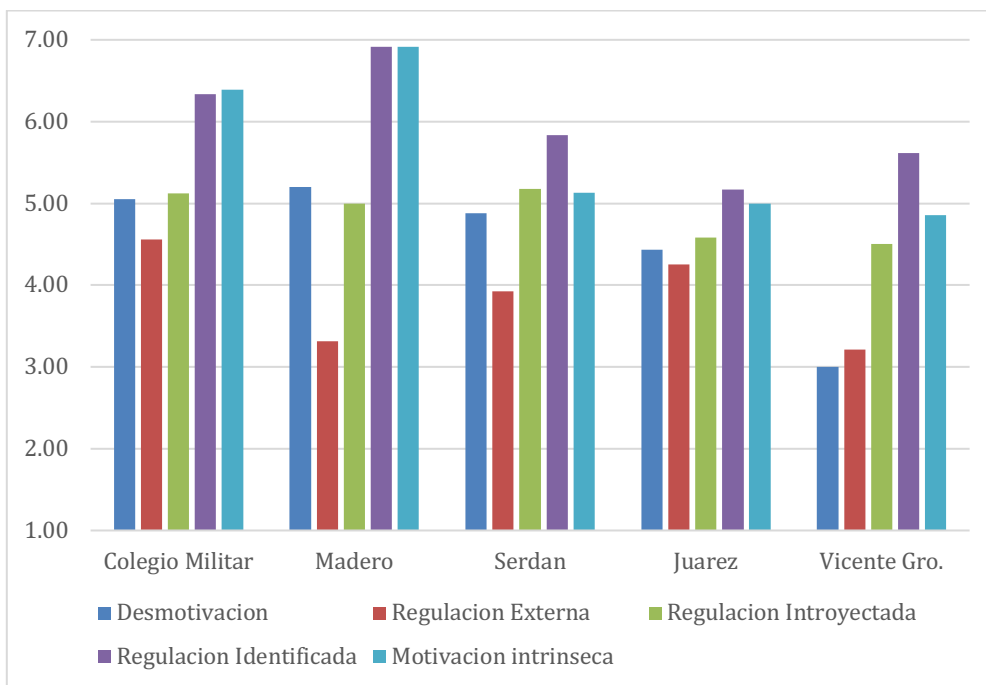
La figura 2, refleja el promedio de las dimensiones del liderazgo, donde se logra observar que todas están en un nivel similar, obteniendo un rango de 2.4 al 2.6, colocando al liderazgo en una escala de útil pero no esencial.

Por su parte, la estimulación intelectual es la dimensión mejor posicionada, al obtener un rango de 2.6, seguida por consideración individualizada y la inspiración, ambas en un rango de 2.5, por lo que, la más baja, pero tan solo por décimas es carisma. Este escenario se representa que cada líder es capaz de provocar un sentido de valor, identificación, respeto y orgullo, por contar con la habilidad de ver lo que realmente es importante y lograr confianza.

De manera general, esta figura muestra que la empresa se encuentra estable, pero con posibilidades de mejora, por lo que, con un poco más de esfuerzo, se puede lograr un liderazgo correcto.

Figura 3

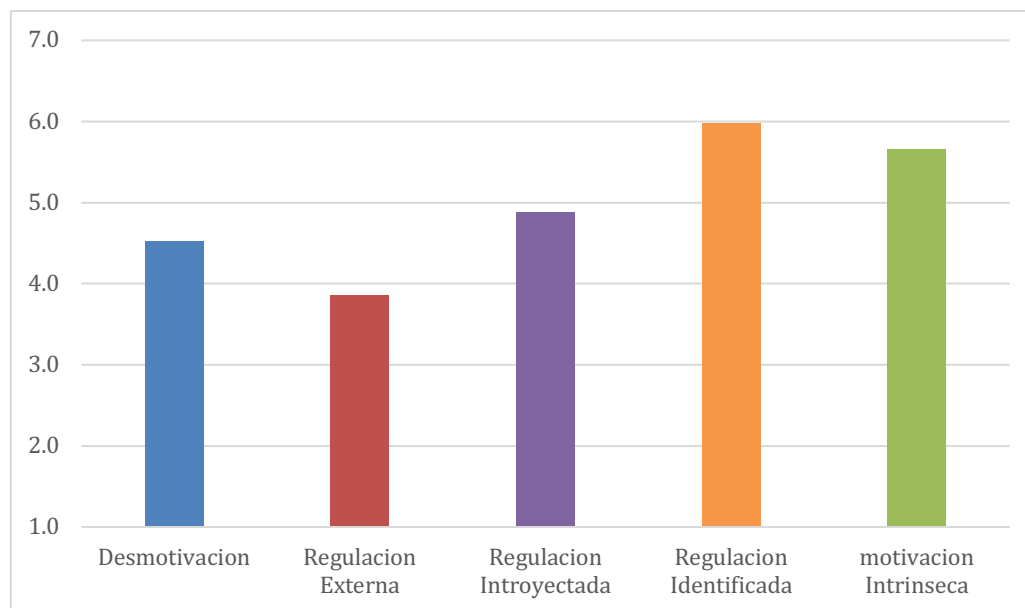
Dimensiones de motivación por sucursal



En la figura 3, se presentan las dimensiones de la motivación, las cuales son desmotivación, regulación externa, regulación introyectada, regulación identificada y motivación intrínseca; seccionadas por sucursal, lo que permite establecer que todas las

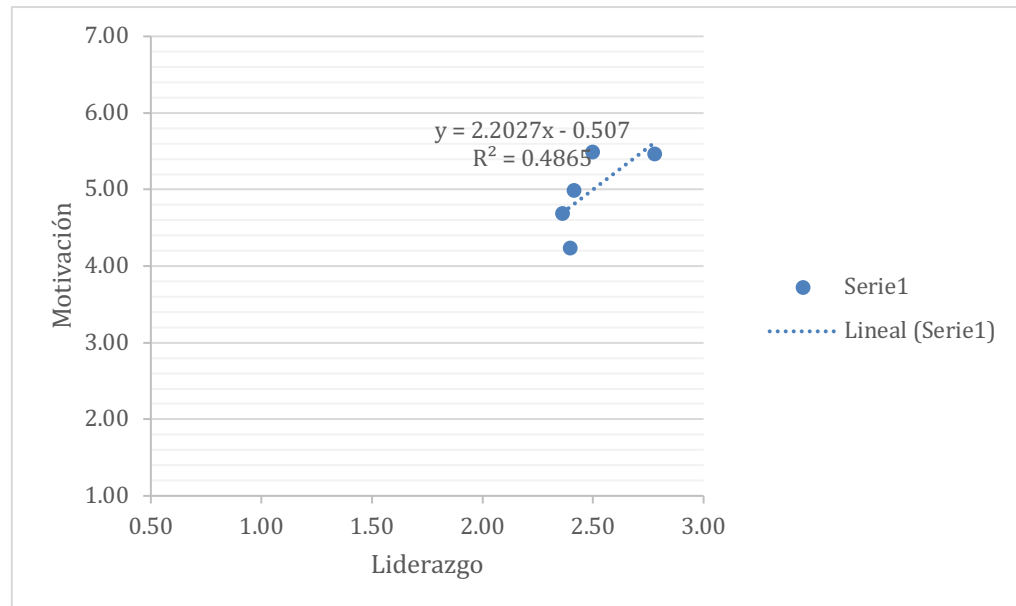
dimensiones se encuentran en el nivel denominado levemente de acuerdo, al encontrarse entre los rangos de 4.9 al 7, reconociendo que en estas sucursales existen fluctuaciones, al observar una diferencia significativa entre el nivel de las dimensiones de una sucursal y las otras, e incluso en las mismas sucursales las dimensiones varían abruptamente; es por ello, que los resultados generales entre las sucursales varían mucho, claro ejemplo es la sucursal de Madero, que en términos generales es la mejor posicionada al obtener un promedio general de 5.5, lo que contraste con la sucursal de Vicente Guerrero, es quien está más abajo, con un promedio general de 4.2; por lo que, de manera específica es factible indicar que la sucursal que se encuentra mejor posicionada es la de Madero, lo que la coloca en el rango totalmente de acuerdo, ya que muestra que cada trabajador está motivado, por su parte, en último lugar se coloca la sucursal Vicente Guerrero, puesto que los trabajadores laboran para obtener aprobación de las personas que los rodea, esto según los datos obtenidos.

Cabe resaltar, que una constante es la dimensión de Regulación Identificada, la cual es la más alta en todas las sucursales, y a la inversa se coloca la Regulación Externa, al ser la que se mantiene más baja. La primera refleja la identificación de los trabajadores con la empresa, lo que se traduce como identidad y lealtad; en el caso de la segunda, es referente a la remuneración que se les asigna a las actividades realizadas. Por lo que, están satisfechos con lo que representa la organización y el trato que se les da, pero inconformes con la estructura salarial.

Figura 4*Dimensiones de la motivación promedio*

La figura 4, indica el promedio de las dimensiones que constituye la motivación, donde se logra observar que todas están en un nivel diferente, por lo que, se establece un rango de 3.9 a 6.0, con un promedio general de 5 como nivel, esto coloca a la cadena comercial por arriba del nivel aceptable tan solo por 0.1.

De manera particular, en primer lugar, se encuentra la dimensión Regulación Identificada con un nivel de 6.0, seguida por la Motivación Intrínseca con 5.7, posterior con 4.9 se encuentra Regulación Introyectada, en penúltimo lugar con un nivel de 4.5 esta Desmotivación y en el nivel más bajo esta Regulación Externa con 3.9; estos resultados reflejan posibilidades de mejora urgentes, en cuanto a la estructura organizacional se refiere, tomando en consecuencia los elementos que conforman los derechos y obligaciones de los trabajadores.

Figura 5*Correlación entre ambas variables*

En la figura 5, se observa una correlación positiva moderada con relación al posicionamiento de las sucursales entre ambas variables. Al determinar el coeficiente de correlación de Pearson se obtiene 0.69751804, lo que corrobora lo apreciado en la figura.

Lo que indica que los incrementos de la variable independiente están relacionados con los incrementos de la variable dependiente, pero no con una relación de igualdad.

4.2. Análisis y discusión

De acuerdo con los resultados obtenidos, en cada una de las sucursales se cuenta con el liderazgo necesario, lo que hace referencia a un líder presente y dispuesto con los trabajadores.

Sin embargo, la motivación no refleja del todo el liderazgo que se percibe, esté derivado de la falta de incentivos para los trabajadores, los cuales consideran que su salario es bajo; aunque dicho elemento no está en las posibilidades del líder otorgarlos.

Por lo que, es de entender que la correlación sea positiva y por encima de lo moderado, pero apenas significativa como para establecer una relación de crecimiento proporcional.

Cabe mencionar, que los elementos presentes del liderazgo fueron reconocidos, es decir que, durante el proceso, el liderazgo demostró que cuenta con 5 elementos, los cuales son: Líder de apoyo, autocrático, Carismático, Democrático y de Laissez.

De acuerdo con lo anterior, se estimó un nivel de liderazgo útil pero no esencial, dando resultados estables, ya que no discrepa los rangos de forma elevada, lo que significa que, la empresa se encontró estable, pero con un poco más de esfuerzo se puede lograr un liderazgo correcto.

Por otro lado, los resultados de la variable independiente (motivación) midió cuan motivados se encuentran los trabajadores, donde se tomó en cuenta que se encuentran en un nivel denominado levemente de acuerdo, es decir, el líder y los trabajadores hacen correctamente su trabajo, ya que el líder se encuentra presente, sin embargo, los trabajadores requieren de incentivos, no obstante, no está en las manos del líder.

Tomando en cuenta ambas variables, se dedujo la relación entre el nivel del liderazgo y el grado de motivación, es decir, el nivel de la motivación en esta investigación

dio una correlación positiva al determinar un coeficiente correlacional positivo de Pearson de 0.69751804, lo que indica que ambas variables están relacionadas con los incrementos, sin embargo, no es una relación igualitaria.

4.3. Conclusiones

Se acepta la hipótesis de investigación, la cual establece que el liderazgo influye positivamente en la motivación de los trabajadores de una cadena comercial en el municipio de Tierra Blanca, Veracruz, es decir, al establecer que los trabajadores están satisfechos, derivado de contar con un líder que cumple con las expectativas para el tipo de empresa en la que se desenvuelven, sin embargo, no se sienten motivados porque no reciben incentivos remuneradores (a su parecer) a cambio de su labor, lo que no se puede adjudicar al líder o el ejercicio del liderazgo.

Derivado de los análisis presentados, a su vez, se dice que el liderazgo está por arriba de la motivación, por lo que, los trabajadores están trabajando para contar con la aprobación de otras personas, como: Los amigos, familiares, clientes, etc., por otra parte, el otro porcentaje solo trabaja por los incentivos que la empresa les ofrece, sin embargo, el líder sobresale en cada una de las sucursales, ya que los trabajadores que si están felices con su trabajo consideran que gracias a que el líder los impulsa a trabajar ellos se sienten motivados, dicho esto, para poder lograr establecer la influencia del liderazgo en la motivación de los trabajadores de las farmacias similares, se desarrollaron dos encuestas diferentes para cada uno de los trabajadores, arrojando cada encuesta que si existe un buen líder y es por ello, que mediante las encuestas se estima que el nivel de liderazgo es de 2, lo cual significa que es aceptable, por otro lado, la medición de la motivación dentro de los trabajadores consto de 4.9, rango en el cual es aceptable y se dedujo que la relación entre el nivel de liderazgo y el grado de motivación no son iguales, ya que no se encuentran a la par.

La hipótesis de investigación del liderazgo se dio como resultado que influye positivamente en la motivación de los trabajados de una cadena comercial en el municipio

de Tierra Blanca, Veracruz, ya que se aceptó dicha hipótesis mediante la correlación realizada, dando un resultado positivo entre ellas.

4.4 Recomendaciones

El liderazgo y motivación al ser correlacionados crean vínculos positivos, ya que al tener a un líder presente reconociendo las habilidades en su trabajo y dando beneficios a cambio de sus labores hacen que rindan más y eleven su productividad de la empresa, es por ello, que se les recomendó lo siguiente:

Como primer punto hacia el liderazgo, se recomendó:

- Mantener un ambiente saludable, lo que contribuya en la obtención de talentos y cualidades para la profesionalización.
- Conocer el entorno del trabajador, lo que le permite ser empático y brindarle consejos que influyan en los trabajadores.

Mientras que a la motivación se le recomendó:

- Organizar a los trabajadores según sus habilidades, a su vez, proporcionar capacitaciones.
- Evaluar la satisfacción de los trabajadores para determinar oportunidades de mejora.
- Recompensar las conductas positivas esperadas reforzando las habilidades y actitudes necesarias.

Fuentes de consulta

Abril, A. (9 de abril de 2013). *La motivación*. Slideshare.

<https://es.slideshare.net/AlejandroAbrilClemente/power-point-la-motivacion>

Alarcón, García y Villalobos. (2012). *Marco Metodológico*. [Archivo PDF].

<https://virtual.urbe.edu/tesispub/0092506/cap03.pdf>

Jackson, A. (2014). *La influencia del liderazgo en la motivación del grupo*.

monografías. [https://www.monografias.com/trabajos-pdf5/influencia-del-liderazgo-motivacion-del-grupo/influencia-del-liderazgo-motivacion-del-grupo#:~:text=Seg%C3%BAn%20Chiavenato%20\(1999%2C%20p.,sirvieron%20de%20una%20gran%20val%C3%ADa%22](https://www.monografias.com/trabajos-pdf5/influencia-del-liderazgo-motivacion-del-grupo/influencia-del-liderazgo-motivacion-del-grupo#:~:text=Seg%C3%BAn%20Chiavenato%20(1999%2C%20p.,sirvieron%20de%20una%20gran%20val%C3%ADa%22).

Arias, E. (9 de diciembre de 2020). *Investigación documental*. Economipedia.

<https://economipedia.com/definiciones/investigacion-documental.htm>

Arias, J., Villasis, M. y Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista raM Alergia México*, 63(2), 201-206.

<https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>

Ballester-Miquel, J. C, Perez-Ruiz, P., Hernández-Gadea, J., Juan-Jordán, H. y Guijarro-García, M. (2017). "Implementation of the Balanced Scorecard in the Hotel Sector through Transformational Leadership and Empowerment Multidisciplinary Journal". *Education Social and Technological Sciences*. 4(1), 1-15. <https://polipapers.upv.es/index.php/MUSE/article/view/7329>

Barreto, F. y Álvarez, J. (2020). Las dimensiones de la motivación de logro y su influencia en rendimiento académico de estudiantes de preparatoria.

Enseñanza e Investigación en Psicología, 2(1), 73–83.

<https://www.revistacneip.org/index.php/cneip/article/view/91/71>

Icah. (23 de julio de 2018). *Factores de la motivación*. Genially.

<https://view.genial.ly/5b563bf6cd3e322a235819ca/interactive-content-factores-dela-motivacion>

Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. McGraw Hill.

Cortes, A. (2019). Estilos de liderazgo y motivación laboral en el ambiente educativo. *Revistas de Ciencias Sociales*, 4(106), 203-214.

<http://www.redalyc.org./articulo.oa?id=15310615>

Colino, M. (2017). *Conductas de liderazgo y Satisfacción Laboral*. [Archivo PDF].

https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/4281/Trabajo%20Fin%20de%20Grado%20RRL%20y%20RRHH_Mar%C3%ADa%20Jos%C3%A9%20Colino_V2.pdf?sequence=1#:~:text=El%20estilo%20de%20liderazgo%20hace,y%20la%20capacitaci%C3%B3n%20del%20l%C3%ADder.

Cruz, Y. (febrero, 2020). *Tipos de liderazgo en las funciones del Gerente o Director Escolar*. ResearchGate.

https://www.researchgate.net/publication/339513149_Articulo_Liderazgo

Díaz Suárez, C. (2020) El liderazgo directivo y su relación con la motivación en los docentes de la I.E.E. Miguel Grau. *UCV-Scientia*. 12(1), 77-85.

www.doi.org/10.18050/ucvs.v.12i1.2603

Ferreira, A. (2018). *Tipo y diseño de investigación*. [Archivo PDF].

https://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/tesis/salud/ferreira_ra/cap3.pdf

Doval, G. (2014). *El pequeño libro de grandes citas*. Alienta Editorial.

Echeverría Cárdenas, D. y Valseca Villavicencio, N. (2018). Influencia de la personalidad en los estilos de liderazgo. *Revista Universidad y Sociedad*.

10(1). 6.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S221836202018000100331

Editorial Etecé. (5 de agosto de 2021). *Liderazgo*. Concepto.de.

<https://concepto.de/liderazgo-2/>

Editorial Etecé. (30 de abril de 2021). *Motivación*. Concepto.de.

<https://concepto.de/motivacion/>.

Escandon, D. y Hurtado, A. (2016). Influencia de los estilos de liderazgo en el desempeño de las empresas exportadoras colombianas. *ELSEVIER*, 32(139), 137-145. 10.1016/j.estger.2016.04.001

Escuela de Mentoring. (4 de marzo de 2019). *6 Niveles Para Experimentar Una Motivación Óptima*. <https://www.escueladementoring.com/articulos/6-niveles-para-experimentar-una-motivacion-optima/>

Esteban, N. (2018). *Tipos de Investigación*. [Archivo PDF].

<http://repositorio.usdg.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>

Explicación.net. (2020). *Ciclo motivacional*. <https://www.explicacion.net/ciclo-motivacional/>

Fernández, P. (2018). *Investigación cuantitativa y cualitativa*. [Archivo PDF].

https://www.ecominga.uqam.ca/ECOMINGA_2011/PDF/BIBLIOGRAPHIE/GUIDE_LECTURE_2/4/2.Pita_Fernandez_y_Pertegas_Diaz.pdf

Flores García, B. I. O. T. T. (1999). *“EL ESTILO DE LIDERAZGO COMO FACTOR MOTIVACIONAL PARA MEJORAR LA PRODUCTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES”*. [Tesis de Licenciado en administración, Universidad

Autónoma Metropolitana Unidad Iztapalapa].

<https://bindani.izt.uam.mx/downloads/kp78gg666?locale=it>

Fuentes, E. (25 de abril de 2021). *Liderazgo Autocrático: Características, ventajas e inconvenientes*. El Líder Exponencial.

<https://liderexponencial.es/liderazgoautocratico-caracteristicas-ventajas-e-incovenientes/>

Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Aspeli, A. K., Westbye, C. (2014). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2), 178–196.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2013.877892>

García, M. y García, M. (2018). *CAPITULO 3, Los metodos de investigacion*. [Archivo PDF]. <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-135806/12%20metodologc3ada-1-garcia-y-martinez.pdf>

García-García, M. D. (2020). Liderazgo carismático y su influencia en la satisfacción laboral docente. Estudio de caso. *Polo del Conocimiento*, 43(5), 850-864. 10.23857/pc.v5i3.1387

Guevara, J. (21 de marzo de 2022). *Liderazgo de apoyo y liderazgo de servicio para cambiar organizaciones*. Ghazal App.
<https://ghazalapp.com/liderazgo/liderazgo-de-apoyoy-liderazgo-de-servicio/>

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill Education.

Indeed. (30 de septiembre de 2022). *Motivación laboral: tipos y ejemplos*.
<https://www.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo->

profesional/motivacion-laboral-tipos-

ejemplos#:~:text=La%20motivaci%C3%B3n%20es%20la%20combinaci%C3%B3n,tener%20%C3%A9xito%20en%20tu%20trabajo.

InfoisInfo. (2023). *Farmacias - Tierra Blanca (Veracruz)*.

<https://veracruz.infoisinfo.com.mx/busqueda/farmacias/b/tierra-blanca>

Lawshe, C. (1975). Una aproximación cuantitativa a la validez de contenido. *Psicología del personal*, 28(4), 563–

575. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01393.x>

Maya, E., Aldana, Zavala, J. y Isea Arguelles, J. (2019). Liderazgo Directivo y Educación de la Calidad. *CIENCIAMATRIA*, 5(9), 114-129.

<https://www.cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/102/84>

Martín, E. (2020). *La importancia de la motivación de los trabajadores en una empresa*. C.cibernos GRUPO. <https://www.grupocibernos.com/blog/la-importancia-de-la-motivacion-de-los-trabajadores-en-una-empresa>

McHugh, M., Baumann, M., Hayes, S., Reen, F., Ryan, L., Tiana, D., Whelan, J., (3 de noviembre de 2021). *¿Para qué sirve? Investigación básica frente a investigación aplicada*. Science in School.

[https://www.scienceinschool.org/es/article/2021/basic-versus-applied-](https://www.scienceinschool.org/es/article/2021/basic-versus-applied-research/#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20b%C3%A1sica%20consiste%20en,crear%20soluciones%20a%20problemas%20concretos)

[research/#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20b%C3%A1sica%20consiste%20en,crear%20soluciones%20a%20problemas%20concretos.](https://www.scienceinschool.org/es/article/2021/basic-versus-applied-research/#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20b%C3%A1sica%20consiste%20en,crear%20soluciones%20a%20problemas%20concretos)

Mesa, J. (15 de noviembre de 2018). *7 estrategias motivacionales para practicar en la empresa*. P & A GROUP. <https://grupo-pya.com/7-estrategias-motivacionales-practicar-laempresa/>

Morales, F. (20 de octubre de 2020). *Estudio transversal*. Economipedia.

<https://economipedia.com/definiciones/estudio-transversal.html>

Monzón, J. (2021). *El Liderazgo*. [Archivo PDF]. <https://books.instituto->

[idema.org/sites/default/files/2021_11_15_08_01_45_monzoneduardo65gma](https://books.instituto-idema.org/sites/default/files/2021_11_15_08_01_45_monzoneduardo65gma)
[il.com_IDEMA__TEMA1_EL_LIDERAZGO_MFJE.pdf](https://books.instituto-idema.org/sites/default/files/2021_11_15_08_01_45_monzoneduardo65gma)

Muguira, A. (2018). *Diferencias entre investigación descriptiva y correlacional*.

[https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-descriptiva-e-](https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-descriptiva-e-investigacion-)
[investigacion-](https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-descriptiva-e-investigacion-)

[correlacional/#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20correlacional%20se%20lleva%20a%20cabo%20para%20medir%20dos%20variables.&text=La%20investigaci%C3%B3n%20descriptiva%20es%20de,recopilar%20informaci%C3%B3n%20durante%20la%20investigaci%C3%B3n](https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-descriptiva-e-investigacion-correlacional/#:~:text=La%20investigaci%C3%B3n%20correlacional%20se%20lleva%20a%20cabo%20para%20medir%20dos%20variables.&text=La%20investigaci%C3%B3n%20descriptiva%20es%20de,recopilar%20informaci%C3%B3n%20durante%20la%20investigaci%C3%B3n)

Ojeda, A. (2021). *1 Ventajas y Desventajas de La Motivación*. StuDocu.

[https://www.studocu.com/latam/document/universidad-alonso-](https://www.studocu.com/latam/document/universidad-alonso-deojeda/lenguaje/1ventajas-y-desventajas-de-la-motivacion/16273876)
[deojeda/lenguaje/1ventajas-y-desventajas-de-la-motivacion/16273876](https://www.studocu.com/latam/document/universidad-alonso-deojeda/lenguaje/1ventajas-y-desventajas-de-la-motivacion/16273876)

Pacheco, J. (22 de agosto de 2022). *Ciclo Motivacional ¿qué es y cuáles son sus*

etapas?. WEB y empresas. [https://www.webyempresas.com/ciclo-](https://www.webyempresas.com/ciclo-motivacional/)
[motivacional/](https://www.webyempresas.com/ciclo-motivacional/)

Peña Riva, H. C. y Villón Perero, S. G. (2017). Motivación Laboral. Elemento

Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192.

<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>

Pimentel, C. (25 de enero 2023). *Motivación Laboral: Que Es Y Como*

Implementarla. Evalart. [https://evalart.com/es/blog/que-es-la-motivacion-](https://evalart.com/es/blog/que-es-la-motivacion-laboral/)
[laboral/](https://evalart.com/es/blog/que-es-la-motivacion-laboral/)

- Pradas, C. (31 de octubre de 2018). *Tipos de motivación en psicología: definición y ejemplos*. Psicología-Online. <https://www.psicologia-online.com/tipos-de-motivacion-en-psicologiadefinicion-y-ejemplos-4144.html>
- Psonríe. (2015). *Tipos de motivación*. <https://www.psonrie.com/noticias-psicologia/tipos-de-motivacion>
- Ortiz, I. (2018). *Importancia de la Motivación*. Revista educativa CursosOnlineWEB.COM. Equipo de redacción profesional. <https://cursosonlineweb.com/importancia-de-lamotivacion.html>.
- Randstad. (26 de mayo de 2022). *5 líderes empresariales que han sido un ejemplo*. <https://www.randstad.es/contenidos360/orientacion-laboral/5-lideres-empresariales-que-han-sido-un-ejemplo/>
- Riaza, A. (2021). *Motivación laboral: el secreto de la productividad empresarial*. Bizneo blog. <https://www.bizneo.com/blog/5-claves-motivar-empleados/#comment-9410>
- Rojero-Jiménez, R., Gómez-Romero, J., G., I y Quintero-Robles, L. M. (2019). El liderazgo transformacional y su influencia en los atributos de los seguidores en las MiPymes mexicanas. *Estudios Gerenciales*. 35(151), 178-189. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2019.151.3192>
- Schmidt, M., Tennina, M. y Obiol, L. (2018). La Función De Control En Las Organizaciones. *Revista CEA*, 2(2) 71-93. <https://revistas.uns.edu.ar/cea/article/view/1349>
- Santos, B. (24 de abril de 2020). Las 8 principales características de un líder ejemplar. *Hotmart*. <https://hotmart.com/es/blog/caracteristicas-de-un-lider>

- Serrano, B. y Portalanza, A. (2014). *Influencia del liderazgo sobre el clima organizacional*. ScienceDirect, 5(11) 117-125.
https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2215910X14700266?ref=pdf_download&fr=RR-2&rr=863814278bffffee
- Llanga, E., Silva, M. y Vistin, J. (2019). Motivación extrínseca e intrínseca en el estudiante. *Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo*. (septiembre 2019). <https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/09/motivacion-extrinseca-intrinseca.html>
- Slik. (27 de abril de 2020). ¿Porqué es importante tener empleados motivados?. *Slik*. <https://blog.slikpro.com/por-que-es-importante-tener-empleados-motivados>
- Tiva, F. (4 de mayo de 2018). *Laboral: Ventajas y desventajas de motivar a los empleados*. Tdfm Tus Frases De Motivación.
<https://www.tusfrasesdemotivacion.com/blog/ventajas-y-desventajas-de-motivar-a-los-empleados/>
- Up Spain (2017). *La motivación laboral: ¿Qué es y cómo implementarla?*.
<https://www.up-spain.com/blog/la-motivacion-laboral-que-es-y-como-implementarla/>
- Villacrés-Almeida, J. y López-Paredes, H. (2018). Incidencia del tipo de liderazgo en el Clima Laboral. Caso del Área de cajas de las agencias de Quito de una Entidad Financiera. *Revista Economía y Negocios*, 9(1), 1-9.
<https://doi.org/10.29019/eyn.v9i1.429>
- Zapana, D. (2020). *Competencias digitales y motivación académica en la actitud hacia la investigación científica en la Universidad San Martín de Porres*

Lima, 2019 [Tesis en doctorado en educación]. Universidad Cesar Vallejo.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40190/ZAPAN>

[A_DD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

Zendesk. (25 de agosto de 2023). *Cómo motivar a los empleados: 5 estrategias*

que no fallan. <https://www.zendesk.com.mx/blog/como-motivar-a-los->

[empleados/](#)

Anexos

Anexo (1)

CUESTIONARIO DE LIDERAZGO TRANSFORMACIONAL

Cargo: Jefe Genero: M/F

Buen día, somos alumnas del Tecnológico de Tierra Blanca y estamos haciendo una investigación como parte de nuestra formación académica, por lo que, le pedimos su apoyo en contestar el presente cuestionario. Lea cuidadosamente cada uno de los enunciados y marque con una (x) en el cuadro que indique el número de su elección (siendo 3 esencial, 2 útil pero no esencial y 1 no esencial), el cual deberá ser el que describa mejor su comportamiento. Toda información proporcionada será confidencial y no influirá en su trabajo.

Esencial	Útil pero no esencial	No esencial
3	2	1

Liderazgo Transformacional	3	2	1
1. Toma en consideración las consecuencias de las decisiones adoptadas			
2. Para mí es un modelo a seguir			
3. Actúa de modo que se gana el respeto de los demás			
4. Hace que me sienta orgulloso de pertenecer al equipo de trabajo			
5. Lograr que tenga confianza en mis juicios y mis decisiones			
6. Lograr que me comprometa con la visión a futuro			
7. Muestra el futuro de forma optimista			
8. Tiende a hablar con entusiasmo sobre las metas			
9. Me ayuda a ver los beneficios que tendré si alcanzo las metas organizacionales			
10. Me sugiere nuevas formas de cómo hacer mi trabajo			
11. Me ayuda a ver los problemas desde diferentes puntos de vista			
12. Me sugiere considerar distintas perspectivas cuando resuelvo problemas			
13. Me estimula a expresar mis ideas y opiniones			
14. Dedicar tiempo a enseñarme como realizar mi trabajo			
15. Toma en cuenta mis necesidades personales			
16. Me asigna proyectos significativos para incrementar mi desarrollo personal			

Anexo (2)

CUESTIONARIO DE LA MOTIVACIÓN

Buen día, somos alumnas del Tecnológico de Tierra Blanca y estamos haciendo una investigación como parte de nuestra formación académica, por lo que, le pedimos su apoyo en contestar el presente cuestionario, para lo cual, le solicitamos lean cuidadosamente cada uno de los enunciados y marque con una X la descripción que considere expresar mejor su sentir. Toda información proporcionada será confidencial y no influirá en su trabajo.

Género: F/M

Anunciados	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Levemente de acuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	Levemente en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
1.-Porque tengo que probarme a mí mismo que yo puedo hacerlo							
2.-Me esfuerzo poco, porque no creo que valga la pena esforzarse en ese trabajo.							
3.-Para obtener la aprobación de otras personas (ejemplos, mis superiores, compañeros de trabajos, familia, clientes, etc.)							
4.-Porque el poner esfuerzo en este trabajo va con mis valores personales.							
5.-Porque me hace sentir orgulloso de mí mismo.							
6.-Porque me divierto haciendo mi trabajo.							
7.-Porque si no me sentiría mal respecto a mí mismo.							
8.-Porque otras personas me van a ofrecer mas seguridad en el trabajo, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
9.-Para evitar que otras personas me critiquen (ejemplo, mis superiores, compañeros de trabajo, familia, clientes, etc.)							
10.-Porque otras personas me van a respetar mas (ejemplo, mis superiores, compañeros de trabajo, familia, clientes, etc.)							
11.-Porque yo personalmente considero que es importante poner esfuerzo en el trabajo.							
12.-Porque el trabajo que llevo a cabo es interesante.							
13.-Porque lo que hago en mi trabajo es emocionante.							
14.-Porque me arriesgo en perder mi trabajo si no pongo el suficiente esfuerzo.							
15.-No me esfuerzo, porque siento que estoy malgastando mi tiempo en el trabajo.							
16.-No sé, por que hago este trabajo, puesto que no le encuentro sentido.							
17.-Porque otras personas me van a compensar financieramente, solo si pongo el suficiente esfuerzo en mi trabajo.							
18.-Porque el poner esfuerzo en este trabajo tiene un significado personal para mi							
19.-Porque si no sentiría vergüenza de mí mismo.							

Anexo (3)

Formato de Registro del Proyecto de Investigación



Instituto Tecnológico Superior de Tierra Blanca
Dirección de Académica
Subdirección de Posgrado e Investigación
Departamento de Posgrado e Investigación

Tierra Blanca, Veracruz, **16/Junio/2022**

ASUNTO: El que indica

OFICIO N° DPI/ITSTB/2022/096

Gabriela Arano Rosas
Alumno de la Carrera Ingeniería en Administración
PRESENTE:

El Departamento de Posgrado e Investigación del Instituto Tecnológico Superior de Tierra Blanca, comunica a usted que su proyecto ha sido aceptado, por lo cual será apoyado para el cumplimiento de los productos académicos y se encuentra registrado de la siguiente manera:

TITULO DEL PROYECTO	CLAVE
Efectos del liderazgo en la motivación de los trabajadores	20-IA-AI-ITSTB-2022
RESPONSABLE	Gabriela Arano Rosas
COLABORADORES	Edith Sandria Clara
ASESOR	María de Jesús Valdivia Rivera
VIGENCIA	14/Febrero/2022 al 14/Diciembre/2022
OBJETIVO	Establecer la influencia del liderazgo en la motivación de los trabajadores de una MiPyME de Tierra Blanca, Veracruz

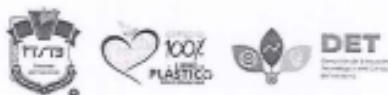
Sin más por el momento y para los fines que a este le convenga, me despido de usted.

ATENTAMENTE

Excelencia en Educación Tecnológica

LIC. MARÍA GUADALUPE ARANO SOSA
DEPARTAMENTO DE POSGRADO E INVESTIGACIÓN

C.c.p. Asesor/a



Av. Veracruz s/n esquina héroes de puebla, Col. Pemex, Tierra Blanca, Veracruz, C.P. 95180
Tels. 274-743-4992 Ext. 102, e-mail: mg.arano@itstb.edu.mx. tecnm.mx | itstb.edu.mx

